

ABSTRAK

Maolani Syahyanto 1209801054 Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan Administrasi Polri Bandung

Kinerja yang baik adalah kinerja yang menunjukkan pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai sesuai dengan porsi yang diberikan. Permasalahan yang timbul dari hasil observasi peneliti adalah : masih ada pegawai yang bermain handphone dan mengobrol dengan rekan kerjanya dalam jam kerja, dan masih terdapat pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik seperti cenderung santai dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebutuhan keberadaan, kebutuhan komunikasi dan kebutuhan pengembangan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pusat Pendidikan Administrasi Polri Bandung.

Teori yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan teori motivasi kerja dari Thoah Miftah (Kebutuhan Keberadaan, Kebutuhan Komunikasi dan Kebutuhan Pengembangan) dan teori kinerja pegawai dari S.P. Malayu Hasibuan (Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Pusat Pendidikan Administrasi Polri Bandung sebanyak 84 orang. Sampel yang diambil adalah sebanyak 42 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Administrasi Polri Bandung. Analisis data yang di gunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa, kondisi motivasi pimpinan terhadap kondisi kinerja pegawai Kantor Pusat Pendidikan Administrasi Polri Bandung adalah baik berada pada garis interval dengan kategori yang tinggi dengan skor motivasi pimpinan 2035 dan kinerja pegawai 1270. Nilai R untuk dimensi kebutuhan keberadaan adalah sebesar 0,49, sedangkan koefisien determinasi sebesar 24%, artinya dimensi kebutuhan keberadaan berpengaruh sebesar 24% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R untuk dimensi kebutuhan komunikasi adalah sebesar 0,50, sedangkan koefisien determinasi sebesar 25%, artinya dimensi kebutuhan komunikasi berpengaruh sebesar 24% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R untuk dimensi kebutuhan pengembangan adalah sebesar 0,44, sedangkan koefisien determinasi sebesar 19%, artinya dimensi kebutuhan pengembangan berpengaruh sebesar 19% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R untuk dimensi kebutuhan keberadaan, kebutuhan komunikasi dan kebutuhan pengembangan sebesar 0,73, sedangkan koefisien determinasi sebesar 53%. Hal ini menunjukkan motivasi pimpinan memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. sedangkan sisanya 47% ditentukan oleh faktor lain yang tidak di teliti.

ABSTRACT

Good performance is the performance of the show of the task assigned to an employee in accordance with the given portion. The problems that arise from the observation of the researcher is: there are still employees who play phone and chatting with co-workers during working hours, and there are employees who have less motivation to work well as tend to relax in their work.

This research aims to determine how much influence the existence needs, communication needs and the needs of the development of the discipline of an employee working at the Police Administration Headquarters Education Bandung.

The theory used in this research is to use the theory of work motivation Thoha Miftah (Needs Presence, Communication Needs and Requirements Development) and the theory of employee performance from S.P. Malayu hasibuan (Job Quality and Quantity of Work).

The population in this study were all employees who are in Educational Administration Police Headquarters Bandung are 84. Samples taken are as many as 42 people. The method used in this study is associative research method that aims to determine the effect of motivation by the leadership to employee performance Bandung Police Administration Education Center. Analysis of the data in use is the Multiple Linear Regression.

Results reveal that, the condition of motivation led to condition the performance of the staff of the Center for Education Administration Police Bandung is well located on a line interval with categories with a high score of motivational leadership 2035 and employee performance 1270. Value of R for dimension needs existence is at 0.49, while the coefficient of determination of 24%, meaning that the dimensions needs where influence by 24% of the employee's performance while the remaining 76% is influenced by other factors not examined. R values for the dimensions of communication needs is of 0.50, while the coefficient of determination of 25%, meaning dimensional communication needs affect 24% of the employee's performance while the remaining 75% is influenced by other factors not examined. Value of R for dimension requirements development is of 0.44, while the coefficient of determination of 19%, meaning dimensional development needs affect 19% of the performance of employees while the remaining 81% is influenced by other factors not examined. Value of R for dimensional requirements presence, communication needs and development requirements of 0.73, while the coefficient of determination of 53%. It shows the motivation leadership has an important role in improving employee performance. while the remaining 47% is determined by other factors not examined.